ESTIMATES

Canadian Forces Grievance Board

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-62

ISBN 0-660-61532-0

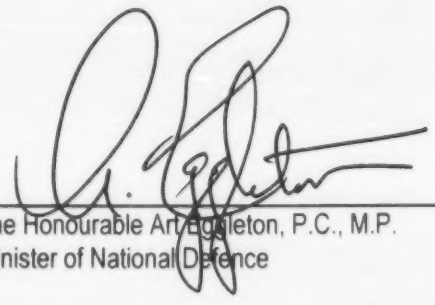
Canadian Forces Grievance Board | Comité des griefs des Forces canadiennes

Canadian Forces Grievance Board

2001-2002 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved



The Honourable Art Eggleton, P.C., M.P.
Minister of National Defence

Table of Contents

Section I - Messages ..... Page -1-
Chairperson's Message ..... Page -1-
Management Representation ..... Page -3-

Section II - The Board's Overview ..... Page -4-
2.1 Mandate, Roles and Responsibilities ..... Page -4-
Organization Structure ..... Page -6-
2.2 Program Objective ..... Page -6-
2.3 Planning Context ..... Page -6-
2.4 The Board's Planned Spending ..... Page -9-

Section III - Plans, Results, Activities and Resources ..... Page -10-
3.1 Business Line Details ..... Page -10-
3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources ..... Page -12-

Section IV - Financial Information ..... Page -19-
Net Cost of Program for the Estimates Year ..... Page -19-

Section V - Other Information ..... Page -20-
References ..... Page -20-
For more information ..... Page -20-

Section I - Messages

Chairperson's Message

On behalf of the Canadian Forces Grievance Board, which I have the honour to chair, I am pleased to submit our first Report on Plans and Priorities.

The establishment of the Canadian Forces Grievance Board demonstrates the importance both the government and the people of Canada place on justice and respect for the rights of the men and women of the Canadian Forces, who carry out their duties courageously and faithfully, help Canadians in times of domestic crisis, and contribute to international peace and security.

The legislation introducing amendments to the National Defence Act was designed to modernize the military justice system. And the intent in establishing the Canadian Forces Grievance Board was to improve the efficacy and transparency of the grievance review process and to better serve members of the Canadian Forces.

The Canadian Forces Grievance Board has broad powers under the Act. Our operations cover a very specific area of jurisdiction. The Board's mission is to help raise the confidence of members of the Canadian Forces and the public in the principles of impartiality, integrity and equity that underlie the military justice system. To this end, the Board proceeds with an external, independent review of the grievances referred to it, under the *Act,* by the Chief of the Defence Staff. Our aim is to conduct an expeditious, objective and transparent review of grievances with due respect to fairness and equity for each individual member of the Canadian Forces, regardless of rank or position. The Board operates independently from the military chain of command so as to avoid any apparent conflict of interest. Our role is not to replace existing structures, but rather to bring them a new perspective.

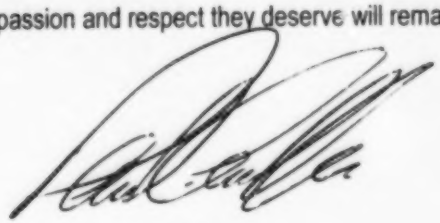
Canada has evolved toward a more open society. Over the last twenty years, individual rights have gained unparalleled preponderance in all aspects of our social relations. Consequently, government departments, agencies and public bodies, including the Canadian Forces, have removed many social, cultural or other barriers that could have prevented citizens from getting and keeping a job in Canada. It is with due respect to individual rights that the Canadian Forces Grievance Board can best serve the interests of military personnel, regardless of their rank.

The Canadian Forces Grievance Board has established a priority to review grievances as expeditiously as possible. The longer the process lasts, the greater the pain inflicted upon the grievors and their families. Ultimately, the Board's work will help ensure respect for the individual rights of Canadian Forces members and thereby reinforce troop morale.

Under the terms of its mandate, the Board reviews the grievances referred to it and provides its findings and recommendations in writing to the Chief of the Defence Staff and the grievor. The Board is well aware of the scope of its work and of the possible pitfalls. Our recommendations will have repercussions not only on military personnel, but also on their families and on any civilians involved in the grievances.

I feel that the Board has an important role to play in resolving military grievances, not only in terms of our legal obligations, but also through compassion and respect toward military personnel. While fulfilling its legal mandate objectively and impartially, the Canadian Forces Grievance Board must offer constructive solutions to redress wrongs and damages experienced by members of the Canadian Forces and their families, and to improve staff relations within the Canadian Forces.

We take their rights to heart, and the compassion and respect they deserve will remain our primary concern.



Paul-André Massé
Chairperson

Management Representation

Report on Plans and Priorities

I submit, for tabling in Parliament, the 2001-2002 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canadian Forces Grievance Board

To the best of my knowledge the information:

- Accurately portrays the department's mandate, priorities, strategies and planned result of the organisation.
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities.*
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Pierre Beaudry
Executive Director

Date: 20/02/01

Section II - The Board's Overview

2.1 Mandate, Roles and Responsibilities

In response to the recommendations of the 1997 report of the Minister of National Defence to the Prime Minister, the Minister tabled in the House of Commons legislation containing comprehensive amendments to modernize the *National Defence Act* and, in particular, the *Code of Service Discipline*. There was a recognized need for institutional separation of the investigative, defence, prosecutorial and judicial functions. In addition, it was necessary to clarify the roles and responsibilities of the principal actors in the military justice system and to strengthen oversight and review of grievances. All these factors led to the establishment of the Canadian Forces Grievance Board under the statutory amendment.

The Board was established to bring added value to the grievance review process in the Canadian Forces, in the form of an external, independent review. The added value of the Board's review helps to ensure the objectivity, transparency and efficiency required to deal informally, expeditiously and compassionately with military grievances.

The Canadian Forces Grievance Board (CFGB) is a separate, independent body, created by an amendment to the *National Defence Act* in Bill C-25, Chapter 35, enacted on December 10, 1998. This amendment established the Board as an organization under Schedule I.1 of the *Financial Administration Act* (with a reference to the Minister of National Defence in column II) and Part I of Schedule I of the *Public Service Staff Relations Act*. On March 1, 2000, the legislative provisions of Bill C-25 allowing for establishment of the Board came into force. On June 8, 2000, the Governor in Council approved amendments to the regulations published by the Chief of the Defence Staff (CDS) in the Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces. These amendments came into force on June 15, 2000.

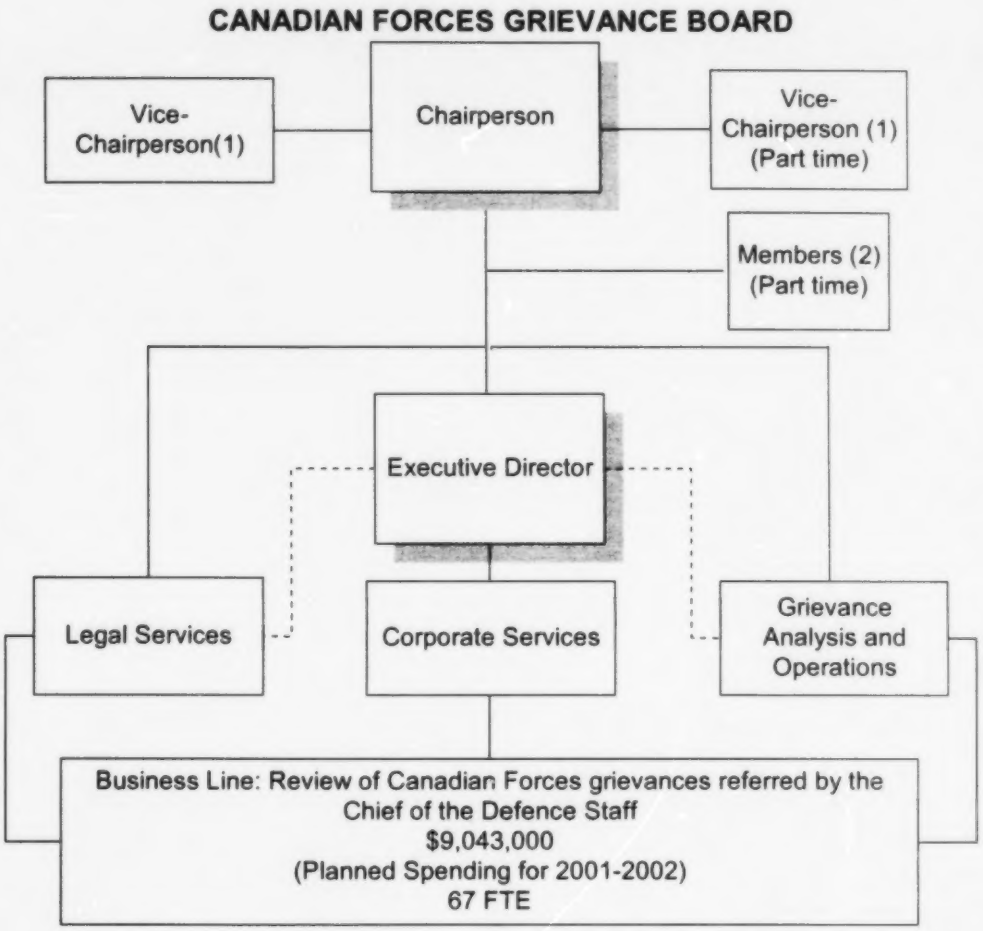
The Board is an administrative tribunal. As such it may conduct investigations, summon witnesses and hold hearings for the purpose of determining the relevance and validity of grievances referred to it by the CDS.

In accordance with section 29.16 of the *Act*, the Canadian Forces Grievance Board consists of a Chairperson, at least two Vice-Chairpersons and any other members appointed by the Governor in Council that are required to allow it to perform its functions. The Chairperson and one Vice-Chairperson are each full-time members. The other members are appointed as full-time or part-time members.

In addition to the members appointed by order, the CFGB normally operates with 50 FTEs (full-time equivalents) appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*. However, for fiscal year 2001-2002, it will operate with 67 FTEs, including additional resources for reviewing cases from the former system and for putting the Board into effect.

The Chairperson shall submit to the Minister of National Defence, within three months after the end of each year, a report of the activities of the Grievance Board during that year and its recommendations, if any.

Organization Structure



2.2 Program Objective

The Board was established as a result of the government's desire to modernize the military justice system in the Canadian Forces and make it more efficient, transparent and human, to help improve staff relations for CF members. Specifically, the Board's objective may be expressed as follows: *To act as an independent administrative tribunal and conduct a fair and impartial review of all grievances that are to be submitted to it in accordance with the National Defence Act.*.
The Board's task is to investigate, review and hear the grievances referred to it by the CDS, and to provide its findings and recommendations to the CDS and the grievor.

2.3 Planning Context

An officer or non-commissioned member of the Canadian Forces who has been aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Canadian Forces is entitled to submit a grievance before the effective date of the member's release from the Canadian Forces, if no process for redress is provided under the *National Defence Act* and if the decision, act or omission in question is not specifically excluded in the *Queen's Regulations and Orders (QR&O) 7.01*. There are now only two levels of authority at the time the grievance is filed. The first, or initial grievance authority, is the person who is given the power to allow the grievance. The second and final authority is the CDS. The Board intervenes at the second and final level of a grievance review.

Mandatory Referral of Grievances to the CFGB by the CDS

The Chief of the Defence Staff shall refer to the Canadian Forces Grievance Board any grievance relating to the following matters:

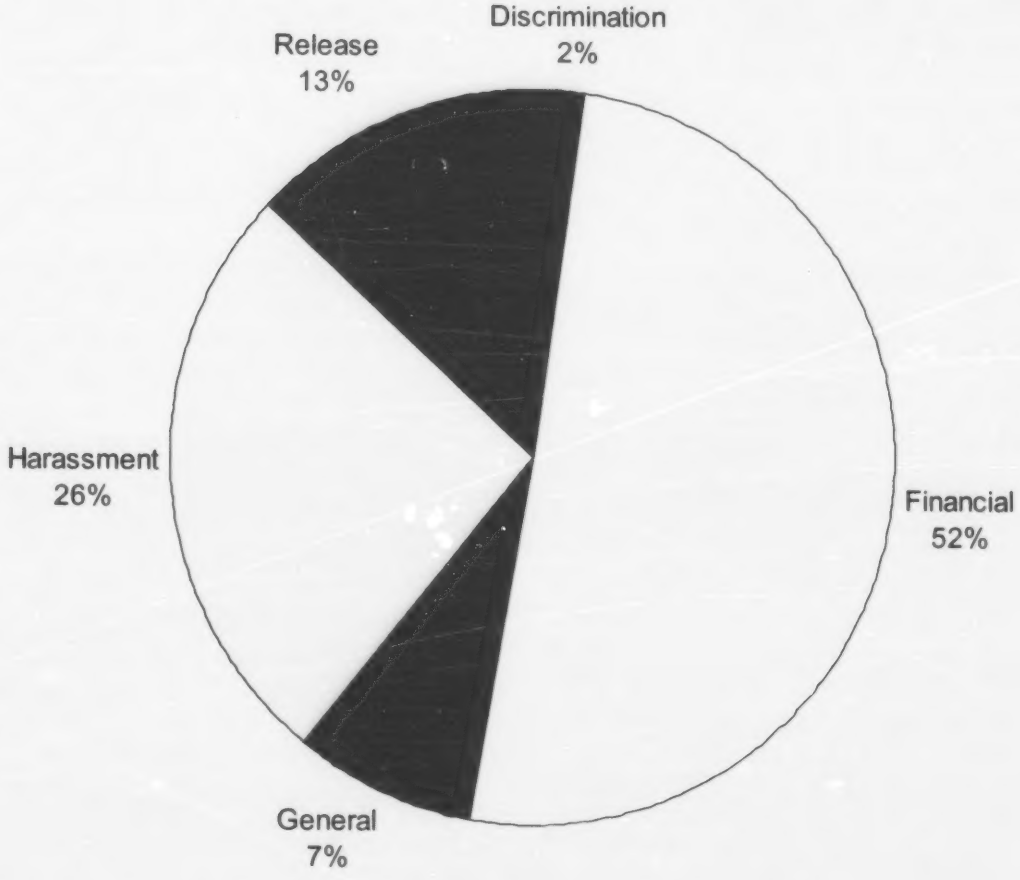
- administrative action resulting in the forfeiture of, or deductions from, pay and allowances, reversion to a lower rank or release from the Canadian Forces;
- the application or interpretation of Canadian Forces policies relating to expression of personal opinions, political activities and candidature for office, civil employment, conflict of interest and post-employment compliance measures, harassment or racist conduct;
- pay, allowances and other financial benefits;
- the entitlement to medical care or dental treatment.

In addition, the CDS shall refer to the CFGB every grievance concerning a decision, act or omission of the CDS in respect of an officer or non-commissioned member.

As of December 31, 2000, of the total 191 grievances (Figure 1) referred to the CFGB for review,4 deal with discrimination, 97 deal with financial matters; 15 with general matters (medical/dental, reversion in rank, termination of service); 50 with harassment; 25 with releases.

CATEGORIES	
Discrimination	4
Financial	97
General	15
Harassment	50
Release	25
Total	191

Figure 1 Grievances by Categories



The CFGB is currently operating under two systems: the current system, which refers to the review of grievances that were filed after the amendments to the *National Defence Act* came into force; and the former system, which refers to grievances that were being reviewed at different levels in the Canadian Forces or were awaiting a decision by the CDS at the time the amendments to the *National Defence Act* came into force. It is estimated that, under the current system, the CFGB will review between 60% and 80% of all the grievances received by the CDS. At present, most of the grievances received since June 15, 2000, the date on which the Board began operating, belong to the former system, in some cases going as far back as 1994. The Board anticipates that it will have finished reviewing grievances from the former system that are received prior to April 1, 2001 before the end of fiscal year 2001-2002. In addition to the permanent organizational structure the CFGB needs to carry out its mandate, a temporary structure is set up to finish reviewing the grievances submitted under the former system.

Furthermore, the Board has no control over the volume of grievances it will receive under the current system or when they will be referred to it. However, it is anticipated that, under the current system, the CFGB will review about 285 grievances a year. As well, during the 2001-2002 period, we anticipate holding a number of hearings in different parts of the country.

The Board is endeavouring to review the grievances referred to it while at the same time setting up its operating structure and implementing these different infrastructure and management systems; and this particularly during fiscal year 2001-2002. Because of its unique character, one of the Board's biggest challenges is to recruit and train grievance review personnel. In addition, it must establish a flexible organizational structure to be able to provide the administrative and operational resources necessary to adapt to the current workload.

2.4 The Board's Planned Spending

($ thousands)	Forecast *** Spending 2000-2001	**Planned Spending 2001-2002**	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Budgetary Main Estimates (gross)	5 133	**9 043**	6 134	6 134
Non-Budgetary Main Estimates (gross)				
Less: Respendable Revenue				
Total Main Estimates	5 133	**9 043**	6 119	6 119
Adjustments **				
Net Planned Spending	5,133*	**9 043**	6 119	6 119
Less: Non-respendable revenue				
Plus: Cost of services received without charge	208	**389**	265	265
Net cost of Program	5 341	**9 432**	6 384	6 384
Full Time Equivalents	53	**67**	46	46

* Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of fiscal year

** Adjustments are to accommodate approvals obtained since the Main Estimates and are to include Budget initiatives, Supplementary Estimates etc.

*** The forecast spending 2000-2001 is included in the National Defence budget. The CFGB will be a reporting entity as of FY 2001-2002.

Section III - Plans, Results, Activities and Resources

3.1 Business Line Details

Business Line Title

The Canadian Forces Grievance Board has just one line of business, described as "The review of grievances submitted by members of the Canadian Forces and referred by the Chief of the Defence Staff" in accordance with the *Act* and related regulations.

Business Line Objective

To guide it in its service delivery and its management philosophy, the Board has adopted the following general strategic objectives:

1. **Establish the Board's credibility:**

- by making fair, equitable, expeditious and impartial recommendations;
- by ensuring all the transparency necessary in its grievance review process; and
- by communicating clearly and precisely the rationale of its recommendations.

2. **The Board is a leader within the Government of Canada and at the national level with respect to the review of grievances**

- by establishing an exemplary grievance review process;
- by using leading-edge systems and methods; and
- by promoting its *raison d'être* to improve staff relations within the Canadian Forces.

3. **Create within the Board a work environment and working conditions of enviable quality that encourage the commitment, performance, development and growth of its staff members:**

- by demonstrating organizational and decision-making leadership;
- by ensuring that all the required skills are available;
- by ensuring that its staff members have the attitude required to work well in the Board's environment;

- by establishing a professional development program focussed on skills and attitudes; and

- by creating an atmosphere that fosters the growth of its staff members.

4. With the strategic objectives 1 and 2 the Board resolved to establish its credibility and be on the leading edge with respect to grievances, these become key factors for its success. The fourth strategic objective becomes a direct support **by establishing a system and effective, leading-edge management controls** that will allow it to measure the achievement of its strategic objectives and targets.

Business Line Description

To carry out its mandate, the Board relies on a process that is designed to be transparent and equitable. Its recommendations will be clear and justified, to help ensure that they are understood and applied by all the parties involved.

Bringing the components of an expeditious, independent and objective grievance review process, including the analyst and registry functions into line, ensures the Board can carry out its mandate. The members of the Board and the staff assigned to grievances are supported in their work by legal opinions, corporate and communication services.

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

The Board's credibility is recognized by the Canadian Forces		Resources ($ thousands) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Planned Results	**Related Activities**	$5,878	$3,977	$3,977
Issuing of fair, equitable, expeditious and objective findings and recommendations	• Establish a sound and well-documented grievance review process that will be understood by everyone involved. • Integrate into the grievance review process, at critical points, control measures ensuring the quality of results. • Finish reviewing grievances from the former system[1] received prior to April 1, 2001 by the end of FY 2001-2002. • Review the majority of grievances within the time limits prescribed by the Board, while at the same time ensuring fair, equitable and impartial treatment. • Establish a feedback system allowing measurement of the Board's effectiveness in issuing findings and making recommendations.	Represents 65% of total planned spending	Represents 65% of total planned spending	Represents 65% of total planned spending

1 Grievances that were being reviewed at different levels in the Canadian Forces or were awaiting a decision by the CDS at the time the amendments to the *National Defence Act* came into force.

The Board's credibility is recognized by the Canadian Forces				
Planned Results	**Related Activities**			
Clear and accurate understanding of the rationale of the Board's recommendations	• Develop and adopt an approach, a format and a uniform, clear and precise style in drafting the Board's recommendations. • Establish a feedback system that will allow measurement of the Board's effectiveness in explaining the rationale of these recommendations.			
Greater awareness among members of the Canadian Forces and the people of Canada with regard to the Board's existence, role, mandate and procedures	• Develop a communication strategy that will clearly target the various audiences and use the various means of communication to best advantage. • Tour Canadian Forces bases and establishments. • Keep the Board's Web site current. • Develop the information materials necessary to raise the awareness of military personnel, the people of Canada and stakeholders.			

The Board is a leader within the Government of Canada and at the national level with respect to the review of grievances		Resources ($ thousands) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Planned Results	**Related Activities**	$452	$306	$306
More knowledge of what is being done in the field of grievance review.	• Participate in and contribute to the various forums for administrative tribunals. • Participate in and contribute to various related groups: in law and particularly labour law; and in staff relations and industrial relations. • Develop and maintain a data base of internal and external precedents that are relevant to the Board's affairs. • Perform a comparative analysis with other, similar organizations to measure the Board against them and identify the best practices. • Keep up our knowledge of what is being done outside the federal public service: in other levels of government and in the private sector.	Represents 5% of total planned spending	Represents 5% of total planned spending	Represents 5% of total planned spending

The Board is a leader within the Government of Canada and at the national level with respect to the review of grievances				
Planned Results	**Related Activities**			
The Board demonstrates leadership within the federal public service.	• Study the possibility of establishing a network of analysts and investigators dealing with grievances in the federal public service. • Maintain a network and effective communication with Canadian Forces intervenors.			

The Board has created an atmosphere conducive to learning and growth.		Resources ($ thousands) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Planned Results	**Related Activities**	$904	$612	$612
Have committed staff members whose attitudes and expertise reflect all the skills and aptitudes required by the Board to fulfil its responsibilities and obligations.	• Identify all the skills and aptitudes required by the organization. • Identify the skills and aptitudes required for each position. • Establish a hiring policy and training programs to ensure that employees as a whole meet the needs and requirements of the organization, and that employees have the attitudes and expertise necessary to perform their duties. • Establish a feedback system to identify gaps between the requirements and the actual situation, to allow these gaps to be filled through corrective measures such as training, mentorship.	Represents 10% of total planned spending	Represents 10% of total planned spending	Represents 10% of total planned spending

The Board has created an atmosphere conducive to learning and growth.				
Planned Results	**Related Activities**			
The Board demonstrates leadership at the organizational and decision-making levels.	• Appoint a member of the executive as a "champion of learning", who will be responsible for ensuring that exemplary practices are documented and applied, and that all these activities are coordinated. • Establish processes that allow knowledge to be acquired, and that organize and make use of everyone's knowledge to improve the Board's performance. • Adopt an organizational values system that is consistent with the desired results and will serve to define the ethical framework. • Adopt a code of ethics that will guide Board members and employees in their actions, to ensure compliance with standards of professional conduct in dealing with the Board and its clients. • Establish a flexible organizational management system to provide the administrative and operational resources necessary for efficient handling of the workload.			

The Board has established a system and effective, leading-edge management controls		Resources ($ thousands) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Planned Results	**Related Activities**	$1,800	$1,223	$1,223
Continuing improvement of the Board's processes.	• Establish a feedback process that will ensure continuing improvement of the Board's practices and processes.	Represents 20% of total planned spending	Represents 20% of total planned spending	Represents 20% of total planned spending
Sound performance management	• Establish and maintain a balanced trend chart, to help identify gaps between anticipated performance and actual performance in relation to the key factors for success. • Establish and maintain a management system that will allow effective management of the Board's work loads, budgets and costs. • Integrate strategic management with operations management, to ensure the Board's activities are aligned with its strategies. • Establish a system for managing grievances that will allow them to be continuously monitored. • Improve the foreseeability of the volume and converging of grievances at the Board.			

Section IV - Financial Information

Net Cost of Program for the Estimates Year

($ thousands)	Total
Net Planned Spending (Gross Budgetary and Non-budgetary Main Estimates plus adjustments	9 043
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	—
Contributions covering employees' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	389
Workman's compensation coverage provided by Human Resources Canada	—
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	—
	9 432
Less: Non-respendable Revenue	
2001-2002 Net cost of Program	9 432

Section V - Other Information

References

List of reports required by the *Act* and departmental reports

- Annual report of the Canadian Forces Grievance Board *(The first report will be tabled no later than March 31, 2001.)*
- Performance report of the Canadian Forces Grievance Board *(The first report will be tabled in 2002)*
- Annual report on the *Access to Information Act*
- Annual report on the *Privacy Act*
- Annual report on official languages

For more information

Canadian Forces Grievance Board
270, Albert Street
Ottawa ON K1P 5G8

Toll free: 1-877-276-4193

Website: www.cgfc-cfgb.gc.ca

Fax: (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

BUDGET DES DÉPENSES

Comité des griefs des Forces canadiennes

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2002-III-62

ISBN 0-660-61532-0

101-05539/

Canadian Forces Grievance Board
Comité des griefs des Forces canadiennes

Comité des griefs des Forces canadiennes

Budget des dépenses 2001-2002

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

L'honorable Art Eggleton, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

Section I - Messages ..... Page -1-
Message du Président ..... Page -1-
Déclaration de la direction ..... Page -3-

Section II - Vue d'ensemble du Comité ..... Page -4-
2.1 Mandat, rôles et responsabilités ..... Page -4-
Structure organisationnelle ..... Page -6-
2.2 Objectifs du programme ..... Page -6-
2.3 Contexte de la planification ..... Page -6-
2.4 Dépenses prévues du Comité ..... Page -9-

Section III - Plans, résultats, activités et ressources du Comité ..... Page -10-
3.1 Renseignements détaillés sur les secteurs d'activité ..... Page -10-
3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes ..... Page -12-

Section IV - Renseignements financiers ..... Page -19-
Coût net du programme pour l'année budgétaire 2001-2002 ..... Page -19-

Section V - Autres renseignements ..... Page -20-
Références ..... Page -20-
Pour obtenir des renseignements supplémentaires ..... Page -20-

Section I - Messages

Message du Président

Au nom du Comité des griefs des Forces canadiennes que j'ai l'honneur de présider il me fait plaisir de présenter notre premier rapport sur les plans et les priorités.

La mise en place du Comité des griefs des Forces canadiennes marque l'importance que le gouvernement et les Canadiens et Canadiennes accordent à la justice ainsi qu'au respect des droits des militaires. Ces femmes et ces hommes remplissent un service de façon courageuse et dévouée, aident les Canadiens et Canadiennes lorsqu'il y a de grands désastres et assurent le maintien de la paix dans le monde.

En adoptant les modifications à la Loi sur la défense nationale, le législateur a voulu moderniser le système de justice militaire. Et en créant le Comité des griefs des Forces canadiennes, il a voulu améliorer l'efficacité et la transparence du processus des griefs et mieux servir le personnel des Forces canadiennes.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes dispose de pouvoirs étendus que lui confère la Loi. Nos activités portent sur un champ de compétences très spécifique. La mission du Comité est de contribuer à améliorer la confiance des membres des Forces canadiennes et du public à l'égard des principes d'impartialité, d'intégrité et d'équité qui sous-tendent le système de justice militaire. Pour ce faire, le Comité procède à un examen externe et indépendant des griefs que lui réfère, en vertu de la *Loi,* le chef d'état-major de la défense. Notre but est de mettre en place une procédure de règlement des griefs souple, objective et transparente selon laquelle chaque militaire sera traité de manière juste et équitable, quel que soit son grade ou son poste. L'autonomie de notre Comité évite que le processus interne de résolution des griefs ne soit trop identifié à la structure de commandement militaire ou qu'il ne se retrouve en apparence de conflit d'intérêts. Nous ne remplaçons donc pas le système existant, nous y apportons plutôt une autre perspective.

La société canadienne a évolué et s'est démocratisée. Au cours des vingt dernières années, les droits individuels ont acquis une prépondérance inégalée dans tous nos rapports sociaux. Tant et si bien que les ministères, agences et organismes publics, tout comme les Forces canadiennes, ont supprimé de nombreuses barrières sociales, culturelles ou autres qui pouvaient empêcher les citoyens d'accéder à un emploi au Canada et de le conserver. C'est donc en assurant le respect de ces droits individuels que le Comité des griefs des Forces canadiennes peut le mieux servir les intérêts des militaires de tout rang.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes se donne comme priorité d'agir le plus rapidement possible. Car plus le temps passe et plus l'angoisse infligée aux plaignants et à leur famille est

profonde. En définitive, le travail du Comité va contribuer à assurer le respect des droits individuels des militaires canadiens et ainsi à renforcer le moral des troupes.

Pour réaliser pleinement son mandat, le Comité examine les griefs dont il est saisi et transmet, par écrit, ses conclusions et recommandations au chef d'état-major de la défense et au plaignant. Le Comité ne se leurre pas sur l'ampleur de sa tâche ni sur les écueils possibles. Nos recommandations auront des répercussions non seulement sur les militaires, mais aussi sur leur famille et possiblement sur les civils qui pourraient être associés aux griefs.

C'est pourquoi j'estime que le Comité a un rôle important à jouer dans la résolution des griefs des militaires. Non seulement sur le plan de ses obligations légales, mais également sur le plan de la compassion et du respect envers les militaires. Tout en s'acquittant de ses obligations légales en toute objectivité et impartialité, le Comité des griefs des Forces canadiennes se doit de proposer des solutions constructives qui permettront de redresser les torts et préjudices subis par les militaires et leur famille et d'améliorer les relations de travail au sein des Forces canadiennes.

Leurs droits nous tiennent à coeur et la compassion et le respect auxquels ils ont droit seront toujours au centre de nos préoccupations.

Le président,
Paul-André Massé

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport:

- décrivent fidèlement le mandat, les priorités, les stratégies de l'organisation et les résultats escomptés par celle-ci;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du rapport sur les plans et les priorités;*
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Pierre Beaudry
Directeur exécutif

Date: 2001/02/01

Section II - Vue d'ensemble du Comité

2.1 Mandat, rôles et responsabilités

En réponse aux recommandations du rapport du ministre de la Défense nationale au Premier ministre en 1997, le Ministre a présenté à la Chambre des communes des mesures législatives contenant des modifications approfondies visant à moderniser la *Loi sur la défense nationale*, tout particulièrement le *Code de discipline militaire*. On a reconnu la nécessité de séparer clairement, sur une base institutionnelle, la fonction enquête, la fonction de défense, la responsabilité d'engager des poursuites et les fonctions juridiques. De surcroît, il a fallu clarifier les rôles et les responsabilités des principaux acteurs du système judiciaire militaire et renforcer la surveillance et l'examen des griefs. Tous ces facteurs ont mené à l'établissement du Comité des griefs des Forces canadiennes en vertu de la modification législative.

Le Comité a été créé afin d'apporter une valeur ajoutée au processus de traitement des griefs dans les Forces canadiennes, un élément de révision externe et indépendant des Forces canadiennes. La valeur ajoutée de l'examen par le comité contribue à assurer l'impartialité, la transparence et l'efficacité nécessaire du système de traitement des griefs des militaires sans formalisme, avec célérité et compassion.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est un organisme autonome, sans lien de dépendance, créé par une modification à la *Loi sur la défense nationale* dans le projet de loi C-25, chapitre 35, sanctionné le 10 décembre 1998. Cette modification établissait le Comité en tant qu'organisme en vertu de l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (avec mention correspondante du ministre de la Défense nationale à la colonne II) et de la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le 1er mars 2000 entraient en vigueur les dispositions législatives du projet de loi C-25 prévoyant l'établissement du Comité. Le 8 juin 2000, le gouverneur en conseil approuvait des modifications aux règlements publiés par le chef d'état-major de la défense (CEMD) dans les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Ces modifications entraient en vigueur le 15 juin, 2000.

Le Comité est un tribunal administratif. Ceci lui permet de faire enquête, d'assigner des personnes à comparaître et de tenir des audiences afin de juger de la pertinence et de la validité des griefs qui lui sont référés par le CEMD.

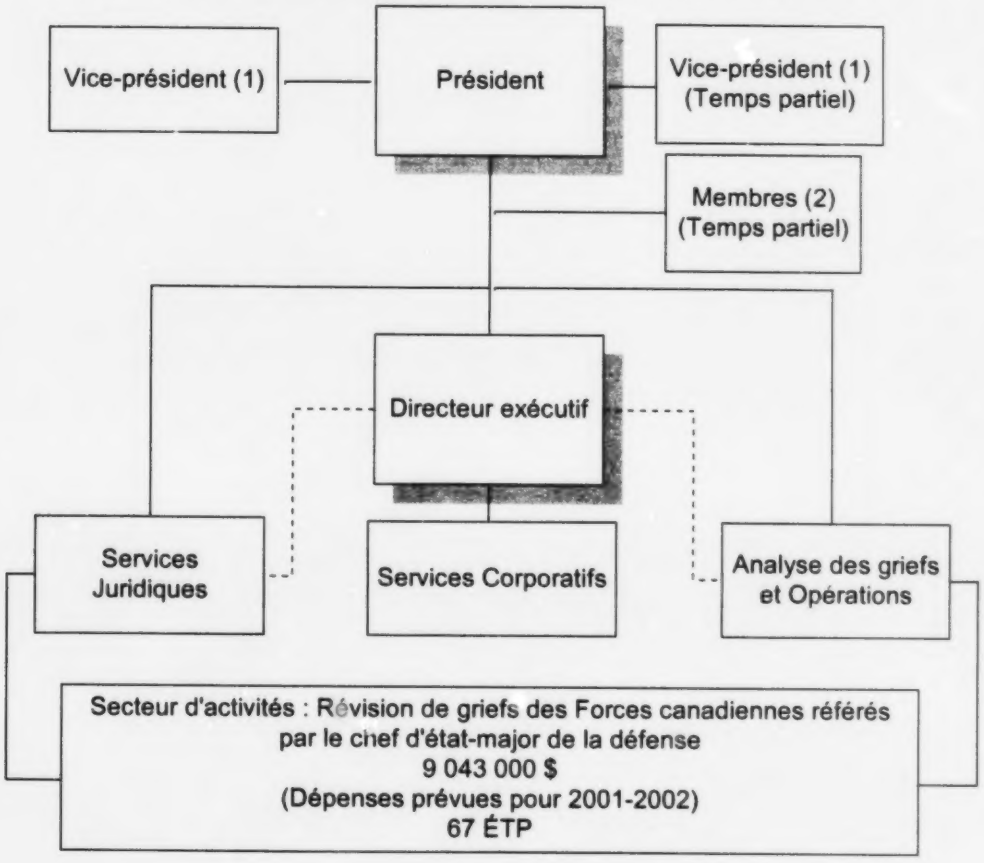
Le Comité des griefs des Forces canadiennes est composé, conformément à l'article 29.16 de la *Loi*, d'un président, d'au moins deux vice-présidents et des autres membres nécessaires à l'exercice de ses fonctions, tous nommés par le gouverneur en conseil. Le président et l'un des vice-présidents occupent leur charge à temps plein. Les autres membres sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

En plus des membres nommés par décret, le CGFC fonctionne en temps normal avec 50 ÉTP (équivalents temps plein) nommés conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Cependant, pour l'année financière 2001-2002, le CGFC fonctionnera avec 67 ÉTP, incluant les ressources supplémentaires pour le traitement des cas du régime antérieur et la mise en oeuvre du Comité.

Le président du Comité des griefs présente au ministre de la Défense nationale, au plus tard le 31 mars de chaque année, le rapport annuel du Comité pour l'année civile précédente, assorti éventuellement de ses recommandations.

Structure organisationnelle

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES



2.2 Objectifs du programme

La création du Comité résulte de la volonté du gouvernement de moderniser le système de justice militaire dans les Forces canadiennes et de le rendre plus efficace, transparent et humain pour contribuer à l'amélioration des relations de travail pour ses membres. Spécifiquement, son objectif peut s'articuler comme suit : *Agir à titre de tribunal administratif indépendant et assurer l'examen juste et impartial des griefs qui doivent lui être soumis selon la Loi sur la défense nationale.*
Le Comité a comme tâche d'enquêter, de réviser et d'entendre les griefs qui lui sont référés par le CEMD, et de fournir ses conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant.

2.3 Contexte de la planification

Tout officier ou militaire du rang des Forces canadiennes qui se considère lésé par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des Forces canadiennes a le droit de déposer un grief avant la date d'effet de sa libération des Forces canadiennes si aucune mesure de réparation n'est prévue en vertu de la *Loi sur la défense nationale* et si la décision, l'acte ou l'omission en question n'est pas spécifiquement écarté(e) dans les *Ordonnances et règlements royaux (ORFC) 7.01.* Il n'existe maintenant que deux niveaux décisionnels lorsqu'un grief est déposé. Le premier, appelé autorité de première instance (API), est la personne à qui l'on confère le pouvoir de faire droit au grief. Le second et dernier palier est le CEMD. Le Comité intervient au deuxième et dernier palier d'un traitement d'un grief.

Renvoi obligatoire des griefs par le CEMD au CGFC

Le chef d'état-major de la défense renvoie au Comité des griefs des Forces canadiennes tout grief qui a trait aux questions suivantes :

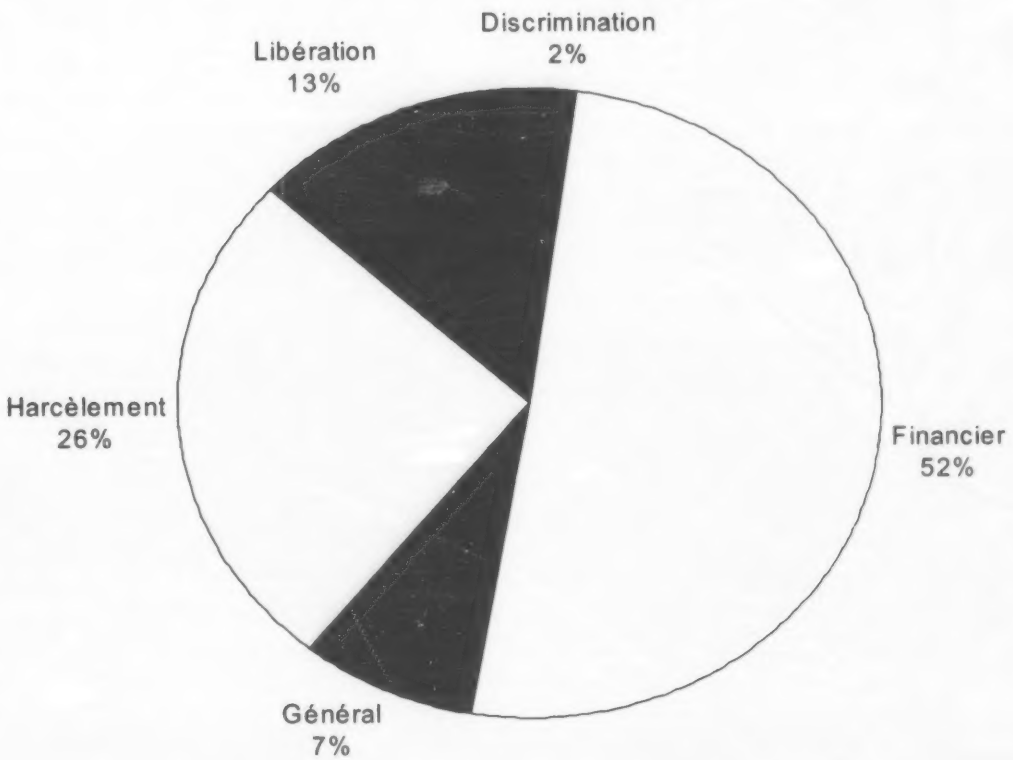
- les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

En outre, le CEMD doit renvoyer au CGFC tout grief relatif à une décision, un acte ou une omission de sa part concernant un officier ou un militaire du rang.

En date du 31 décembre 2000, un total de 191 griefs (Figure 1) envoyés pour examen au CGFC : 4 portent sur de la discrimination; 97 portent sur des questions financières; 15 sont de sujet général (Médical/dentaire, rétrogradation à un grade inférieur, résiliation d'engagement); 50 sur le harcèlement; 25 sur des libérations.

CATÉGORIES	
Discrimination	4
Financier	97
Général	15
Harcèlement	50
Libération	25
Total	191

Figure 1 **Griefs par catégories**



Le CGFC fonctionne présentement sous deux modes d'opérations; Régime stable : référant au traitement des griefs qui ont été déposés après l'entrée en vigueur des modifications à *la Loi sur la défense nationale* ; et le Régime antérieur : référant aux griefs en cours de règlement aux différents paliers des Forces canadiennes ou étaient en attente d'une décision du CEMD au moment où les modifications à la *Loi sur la défense nationale* sont entrées en vigueur. On estime le taux de renvoi de griefs que traitera le CGFC en régime stable entre 60% et 80% de l'ensemble des griefs reçus par le CEMD. Présentement la majorité des griefs reçus depuis le 15 juin 2000, date de mise en oeuvre du Comité, relèvent du régime antérieur et remontent dans certains cas à 1994. Le Comité prévoit compléter le traitement des griefs au régime antérieur reçus avant le 1er avril 2001, avant la fin de l'exercice financier 2001-2002. Outre l'organisation permanente dont le CGFC a besoin pour s'acquitter de son mandat, une organisation temporaire est mise sur pied pour compléter le traitement des griefs du régime antérieur.

De plus, le Comité n'a aucun contrôle sur le volume de griefs en régime stable et le rythme que ceux-ci lui sont référés. On prévoit toutefois, que le nombre de griefs que traitera le CGFC en régime stable à environ 285 par année. De surcroît, durant la période 2001-2002 nous prévoyons tenir un certain nombre d'audiences dans différentes régions du pays.

Le Comité oeuvre à traiter les griefs qui lui sont référés tout en établissant, et ce plus particulièrement durant l'année financière 2001-2002, sa structure d'opération ainsi que la mise en oeuvre de ses différents systèmes d'infrastructure et de gestion. De par son caractère unique, un des plus grand défis du Comité se trouve au niveau du recrutement et de la formation du personnel traitant les griefs. De plus, il doit se doter d'une structure organisationnelle flexible et fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour être en mesure de s'adapter à la charge de travail courante.

2.4 Dépenses prévues du Comité

(en milliers de dollars)	Prévisions *** des dépenses 2000-2001	**Dépenses prévues 2001-2002**	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	5 133	**9 043**	6 134	6 134
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
Moins : Recettes disponibles				
Total du Budget principal des dépenses	5 133	**9 043**	6 119	6 119
Rajustements **				
Dépenses nettes prévues	5 133*	**9 043**	6 119	6 119
Moins : Recettes non disponibles				
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	208	**389**	265	265
Coût net du programme	213	**9 432**	6 384	6 384
Équivalents temps plein	53	**67**	46	46

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses nettes prévues jusqu'à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et doivent comprendre les initiatives

*** Les prévisions des dépenses 2000-2001 font partie du budget de la Défense nationale. Le CGFC sera une entité comptable à partir de l'AF 2001-2002

Section III - Plans, résultats, activités et ressources du Comité

3.1 Renseignements détaillés sur les secteurs d'activité

Titre du secteur d'activité

Le Comité des griefs des Forces canadiennes n'a qu'un seul secteur d'activité désigné comme étant « L'examen de griefs des membres des Forces canadiennes référés par le chef d'état-major de la défense » conformément à la *Loi* et aux règlements s'y afférents.

Objectif du secteur d'activité

Afin de le guider dans sa prestation de services et dans sa philosophie de gestion, le Comité a adopté les quatre grands objectifs stratégiques suivants :

1. **Établir la crédibilité du Comité :**

- en faisant des recommandations justes, équitables, rapides et impartiales;
- en assurant toute la transparence nécessaire dans son processus de traitement des griefs; et
- en communiquant de façon claire et précise le fondement de ses recommandations.

2. **Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs :**

- en mettant en place un système exemplaire de traitement des griefs;
- en demeurant à la fine pointe dans ses systèmes et méthodes; et
- par la promotion de sa raison d'être afin d'améliorer les relations de travail au sein des Forces canadiennes.

3. **Créer au sein du Comité un climat et des conditions de travail enviables qui favorisent l'engagement, la performance, le développement et l'épanouissement de son personnel :**

- en exerçant un leadership organisationnel et décisionnel;
- en s'assurant que l'ensemble du savoir-faire requis est disponible;
- en s'assurant que son personnel a le savoir-être pour bien fonctionner dans l'environnement du Comité;
- en mettant en place un programme de perfectionnement adapté au savoir-faire et au savoir-être; et
- en créant un climat qui favorise l'épanouissement de son personnel.

4. Les objectifs stratégiques 1 et 2 qui sont d'établir la crédibilité du Comité et lui permettre de se tenir à la fine pointe des grands courants en matière de griefs, représentent les facteurs clés de sa réussite. Le quatrième objectif stratégique vient en soutien direct à ces facteurs clés **en mettant en place un système et des contrôles de gestion efficaces et à la fine pointe** qui lui permettent de mesurer l'atteinte des objectifs et cibles stratégiques.

Description du secteur d'activité

Le Comité exerce son mandat en favorisant un processus qui se veut transparent et équitable. Ses recommandations seront claires et bien fondées afin d'en favoriser la compréhension et l'application par toutes les parties impliquées.

L'exercice de son mandat est assuré par l'harmonisation des éléments qui constituent un processus de traitement des griefs faisant preuve de diligence, d'indépendance et d'impartialité incluant les fonctions d'analystes et de greffe. Les membres du Comité et le personnel affecté aux griefs sont appuyés par des avis juridiques ainsi que par des services corporatifs et de communication.

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes

La crédibilité du Comité est reconnue par les Forces canadiennes		Ressources (en milliers de dollars)		
		2001-2002	2002-2003	2003-2004
Résultats escomptés	**Activités connexes**	5 878 $	3 977 $	3 977 $
Émission de conclusions et de recommandations justes, équitables, rapides et impartiales	• Mettre en place un processus de traitement des griefs bien établi et documenté qui sera compris par tous les intervenants. • Intégrer dans le processus de traitement des griefs, à des moments critiques, des mesures de contrôle assurant la qualité des résultats. • Compléter le traitement des griefs du régime antérieur[1] reçus avant le 1er avril 2001, pour la fin de l'AF 2001-2002. • Traiter la majorité des griefs à l'intérieur des délais prescrits par le Comité tout en assurant le traitement juste, équitable et impartial. • Mettre en place un système de rétroaction qui permettra de mesurer l'efficacité du Comité à rendre des conclusions et faire des recommandations.	Représente 65 % du total des dépenses prévues	Représente 65 % du total des dépenses prévues	Représente 65 % du total des dépenses prévues

1 Les griefs en cours de règlement aux différents paliers des Forces canadiennes qui étaient en attente d'une décision éventuelle du CEMD au moment où les modifications à la *Loi sur la défense nationale* sont entrées en vigueur

La credibilité du Comité est reconnue par les Forces canadiennes				
Résultats escomptés	**Activités connexes**			
Compréhension claire et précise du fondement des recommandations du Comité	• Développer et adopter une approche, un format et un style uniforme, clair et précis pour la rédaction des recommandations du Comité. • Mettre en place un système de rétroaction qui permettra de mesurer l'efficacité du Comité à expliquer le fondement de ses recommandations.			
Sensibilisation des militaires et de la population canadienne sur l'existence, le rôle, le mandat et les façons de faire du Comité	• Développer une stratégie de communication qui verra à bien cibler les différents auditoires et maximisera les différents moyens de communications. • Faire une tournée des bases et établissements des Forces canadiennes. • Assurer le maintien à jour du site internet du Comité. • Développer le matériel d'information nécessaire pour sensibiliser les militaires, la population canadienne et les groupes d'intérêts.			

Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs		Ressources (en milliers de dollars) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Résultats escomptés	**Activités connexes**	452 $	306 $	306 $
Une connaissance accrue de ce qui se fait en matière de traitement de griefs.	• Participer et contribuer aux différents forums de tribunaux administratifs. • Participer et contribuer aux différents regroupement reliés : au droit et plus particulièrement le droit du travail; et aux relations de travail et relations industrielles. • Développer et maintenir une base de données sur la jurisprudence interne et externe, qui est pertinente aux affaires du Comité. • Faire une analyse comparative avec d'autres organismes semblables afin de se mesurer à ces derniers et d'identifier les meilleures pratiques. • Maintenir nos connaissances sur ce qui se fait ailleurs qu'à la fonction publique fédérale : autres paliers du gouvernement et au secteur privé	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 5 pour cent du total des dépenses prévues

Le Comité se tient à la fine pointe des grands courants au sein du gouvernement du Canada et à l'échelle nationale en matière de traitement de griefs				
Résultats escomptés	**Activités connexes**			
Le Comité démontre un leadership au sein de la fonction publique fédérale.	• Étudier la possibilité d'établir un réseau d'analystes et enquêteurs en matière de griefs au sein de la fonction publique fédérale. • Maintenir un réseau et des communications efficaces avec les intervenants des Forces canadiennes.			

Le Comite a cree un climat qui prone l'apprentissage et la croissance.		Ressources (en milliers de dollars) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Résultats escomptés	**Activités connexes**	904 $	612 $	612 $
Avoir un personnel engagé dont le savoir-être et le savoir-faire rencontrent l'ensemble des aptitudes et compétences requises par le Comité afin de bien rendre compte de ses responsabilités et obligations.	• Identifier l'ensemble des compétences et des aptitudes requises par l'organisation. • Identifier les compétences et les aptitudes requises pour chaque poste. • Mettre en place une politique d'embauche et des programmes de formation qui sauront assurer que : les employés pris dans leur ensemble rencontrent les besoins et les exigences de l'organisation; et que les employés ont le savoir-être et le savoir-faire nécessaires pour bien remplir leurs fonctions. • Mettre en place un système de rétroaction pour identifier les écarts entre les exigences et l'état actuel et palier à ces écarts par des mesures correctives telles la formation, le mentorat.	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 10 pour cent du total des dépenses prévues

Le Comité a crée un climat qui prône l'apprentissage et la croissance.				
Résultats escomptés	**Activités connexes**			
Le Comité démontre du leadership au niveau organisationnel et décisionnel.	• Nommer un membre de l'exécutif comme « champion de l'apprentissage » qui aura pour fonction de veiller à ce que les pratiques exemplaires soient consignées et mises en application, et à ce que le tout soit coordonné. • Mettre en place des processus qui permettent l'acquisition du savoir, et qui organise et utilise le savoir collectif afin d'améliorer le rendement du Comité. • Adopter un système de valeur organisationnelle, en consonance avec les résultats escomptés qui servira à définir le cadre d'éthique. • Adopter un code d'éthique qui saura guider les membres du Comité et les employés dans leurs agissements afin d'assurer le respect des normes de conduite professionnelle à l'égard du Comité et de ses clients. • Mettre en place un système flexible de gestion organisationnelle afin de fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour traiter efficacement la charge de travail.			

Le Comité a en place un système et des contrôles efficaces et à la fine pointe.		Ressources (en milliers de dollars) 2001-2002	2002-2003	2003-2004
Résultats escomptés	**Activités connexes**	1 800 $	1 223 $	1 223 $
Amélioration continue des processus du Comité.	• Mettre en place un processus de rétroaction qui assurera l'amélioration continue des pratiques et des processus du Comité.	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues	Représente 20 pour cent du total des dépenses prévues
Une saine gestion du rendement	• Mettre en place et maintenir un tableau de bord équilibré afin de favoriser l'identification des écarts entre le rendement escompté et le rendement réel par rapport à ses facteurs-clés de succès. • Mettre en place et maintenir un système de gestion qui permettra de bien gérer les charges de travail, les budgets et les coûts du Comité. • Assurer l'intégration de la gestion stratégique avec la gestion des opérations afin d'assurer l'alignement des activités du Comité avec ses stratégies. • Mettre en place un système de gestion des griefs qui permettra un suivi continu de ces derniers. • Améliorer la prévisibilité du volume et de l'aboutissement des griefs au Comité.			

Section IV - Renseignements financiers

Coût net du programme pour l'année budgétaire 2001-2002

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues (budgétaires et non budgétaires brutes du Budget principal des dépenses plus rajustements)	**9 043**
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	—
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	**389**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	—
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	—
	9 432
Moins : Recettes disponibles	
Coût net du programme pour 2001-2002	**9 432**

Section V - Autres renseignements

Références

Liste des rapports exigés par la *Loi* et des rapports ministériels

- Rapport annuel du Comité des griefs des Forces canadiennes *(Le premier rapport sera déposé, au plus tard le 31 mars 2001.)*
- Rapport de rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes *(Le premier rapport sera déposé en 2002)*
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Comité des griefs des Forces canadiennes
270, rue Albert
Ottawa (ON) K1P 5G8

Sans frais : 1-877-276-4193

Site Web : www.cgfc-cfgb.gc.ca

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979